Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 181 del 19 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Giovedì, 19 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 886-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **829**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli addetti ai frigoriferi e magazzini sociali della provincia di Modena.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **830**.

Norme sull'incasellamento merceologico dell'industria del legno per la provincia di La Spezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **831**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie dell'Aquila e Pescara.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **832**.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie campestri dipendenti dai consorzi di vigilanza campestre della provincia di Bari.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962. n. **833**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'abbigliamento della provincia di Venezia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 829.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli addetti ai frigoriferi e magazzini sociali della provincia di Modena.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952 per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

Visto, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 31 maggio 1960, per i lavoratori-agricoli addetti ai frigoriferi e magazzini sociali, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori e la Liberterra — C.I.S.L. —, la Federterra — C.G.I.L. —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 41 della provincia di Modena, in data 20 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 31 maggio 1960, relativo ai lavoratori agricoli addetti ai frigoriferi e magazzini sociali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori agricoli addetti ai frigoriferi e magazzini sociali considerati nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Modena.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 63. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 31 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI AGRICOLI ADDETTI AI FRIGORIFERI E MAGAZZINI SOCIALI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Oggi, 31 maggio 1960, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Modena, alla presenza del Segretario Stanzani Sergio si sono riuniti i signori:

dott. *Giulio Lolli,* per. agr. *Aristide Pedretti,* per la Associazione Agricoltori di Modena;

Arletti William, per la Liberterra;

Enrico Degli Angeli e *Wainer Neri,* per la Federterra; per concordare la determinazione delle mansioni e delle tariffe delle lavoratrici e dei lavoratori addetti ai frigoriferi e magazzini sociali.

Nel corso della riunione si è convenuta la seguente formulazione delle mansioni e tariffe in discussione:

1) Personale addetto alla cernita, selezione, confezione, carico e scarico nonchè personale di fatica:

		Compenso orario
L. 142,00 + L. 13,00 per il vino, totale	L.	155 —
lavoro straordinario	»	173,60
lavoro festivo	»	184 —
lavoro notturno	»	189,90

2) Personale addetto alle stesse operazioni di cui al punto 1° ma con la responsabilità, anche, del coordinamento delle operazioni del reparto del controllo e dell'insegnamento del lavoro:

L. 157,00 + L. 13,00 per il vino, totale	L.	170 —
lavoro straordinario	»	190,50
lavoro festivo	»	202 —
lavoro notturno	»	208,50

Per le ore di lavoro eseguite in cella frigorifera, relative allo stivaggio della cella stessa, le tariffe di cui sopra saranno maggiorate del 13%.

A chiarimento del tariffario per i braccianti agricoli del quale il presente accordo costituisce allegato, si conviene inoltre che nella voce « potatori e innestatori » va inclusa la dizione: « preparazione e irrorazione con esteri fosforici e sistemici » e come tale non dà diritto alla corresponsione del vino.

Il presente accordo ha validità a partire dal 30 maggio 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 830.

Norme sull'incasellamento merceologico dell'industria del legno per la provincia di La Spezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il concordato interconfederale 6 dicembre 1945, per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria nell'Italia del Nord;

Visto, per la provincia di La Spezia, l'accordo collettivo 2 febbraio 1955, concernente l'incasellamento merceologico dell'industria del legno, stipulato tra la Unione degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U. I. L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 della provincia di La Spezia, in data 23 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di La Spezia, l'accordo collettivo 2 febbraio 1955, relativo all'incasellamento merceologico dell'industria del legno, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'industria del legno, della provincia di La Spezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 52. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 FEBBRAIO 1955, CONCERNENTE L'INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO DELL'INDUSTRIA DEL LEGNO PER LA PROVINCIA DI LA SPEZIA

Addì 2 febbraio dell'anno 1955 in La Spezia, presso la sede dell'Unione Industriali:

l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di La Spezia, rappresentata dal suo Presidente rag. *G. B. Rosa*, con l'assistenza del dott. *Piero Mecucci*, Segretario della medesima;

con l'intervento del SINDACATO PROVINCIALE INDUSTRIALI DEL LEGNO, rappresentato dal suo Presidente rag. *Carlo Mannocci*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L., rappresentata dal Segretario sindacale sig. *Mario Frigerio*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE della U.I.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Egidio Bogi* e sig. *Cerri Mauro*.

Visto l'accordo stipulato il 12 gennaio 1955 tra la Confindustria, C.I.S.L. e la U.I.L. ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore dell'industria del legno dello accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento;

preso atto e assolvendo al mandato che con detto accordo 12 gennaio 1955 è stato conferito alle Associazioni territoriali;

redigono il presente verbale di accertamento, con il quale dichiarano che, in provincia di La Spezia, le singole lavorazioni del legno risultavano, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, consensualmente incasellate ai fini retributivi nel gruppo merceologico interconfederale « A »;

si danno reciprocamente atto che, pertanto, nei confronti delle anzidette lavorazioni trovano, localmente, automatica applicazione, le tabelle relative al gruppo « A » allegate all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

Le parti cureranno la trasmissione di una copia del presente verbale alle rispettive Confederazioni e, per conoscenza, alle Associazioni nazionali di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 831.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie dell'Aquila e Pescara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto, per la provincia dell'Aquila, il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1949, stipulato tra la Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Libera Confederazione Generale Italiana Lavoratori Settore Terra -, il Sindacato Autonomo Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi, al quale ha aderito, in data 3 agosto 1960, la Camera Confederale del Lavoro;

Visto, per la provincia di Pescara, il contratto collettivo integrativo 1 settembre 1959, stipulato tra la Sezione Provinciale della Mezzadria ed il Sindacato Provinciale Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia dell'Aquila, in data 30 agosto 1960, numero 6 della provincia di Pescara, in data 14 aprile 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali:

per la provincia dell'Aquila, il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1949,

per la provincia di Pescara, il contratto collettivo integrativo 1 settembre 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie dell'Aquila e Pescara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 7. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 NOVEMBRE 1949 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA

L'anno 1949, il giorno 30 del mese di novembre in Avezzano,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Segretario in persona del sig. *Melli* ragionier *Dino;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo delegato confederale dott *Mariano Pierotti;*

e

la Libera Confederazione Generale Italiana Lavoratori (L.C.G.I.L.) « Settore terra » rappresentata dal Segretario provinciale geom. *Alberto Fabiani;*

il Sindacato Autonomo Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi della provincia dell'Aquila (aderente alla « Federazione Nazionale dirigenti ed impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali ») in persona del suo Presidente signor *Luigi Sigismondi;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli impiegati di Aziende agricole e forestali.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto decorre dal 1° novembre 1949, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro agricoli (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di Azienda agricola, esercenti attività affini o comunque connesse con l'agricoltura) e gli impiegati di Aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Il presente Contratto collettivo si applica agli impiegati tecnici ed amministrativi, tecnici e non tecnici agricoli, impiegati di concetto e impiegati d'ordine dipendenti da Aziende agricole e forestali. Si considerano tecnici agricoli i dottori di scienze agrarie, i periti agrari, i licenziati dalle scuole tecniche, pratiche speciali di agricoltura, i pratici patentati ai sensi del regio decreto 1° marzo 1928, n. 697.

Il presente Contratto ha valore solamente per gli inscritti alle rispettive organizzazioni contraenti.

Art. 4.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende ciascun rapporto rimane regolato distintamente. In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro mentre conservano efficacia tutte le altre norme del presente Contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti,

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica comunque stabilita, dal prestatore d'opera.

Quando invece non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente Contratto.

Art 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno salvo sia diversamente stabilito tra le parti, si intende a tempo indeterminato.

Il Contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione.

La assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica

in relazione all'effettivo lavoro da svolgere, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi elementi costitutivi.

Le clausole concordate dovranno essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva ad esse inferiori. Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto d'impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente accordo, escluse quelle relative al preavviso ed alle indennità, si applicano anche nel caso di contratto a termine

Art. 6.

Nei riguardi di coloro che prestano la loro opera impiegatizia presso aziende agricole soltanto in determinati periodi di tempo inferiore all'anno e sempre con funzioni di collaborazione riferita al complesso della gestione, il rapporto di lavoro sarà regolato come segue:

a) il periodo di prova non potrà superare i mesi due;

b) non spetta all'impiegato il diritto alle ferie annuali ed al preavviso;

c) il trattamento in caso di malattia o di infortunio sarà uguale a quello previsto dalla lettera *a*) dell'art. 21;

d) non è dovuto il trattamento relativo alla risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 32 e non sono applicabili le norme relative alla assicurazione contro i rischi e gli infortuni sul lavoro.

e) i minimi di stipendio previsti nell'art. 20 riferiti al periodo di servizio prestato, saranno maggiorati dell'11 %.

Tutte le altre disposizioni del presente Contratto troveranno applicazione per i predetti impiegati.

Qualora l'impiegato, assunto ai sensi del presente articolo venisse trattenuto in servizio per un periodo superiore all'anno, varranno per lui le stesse condizioni e lo stesso trattamento previsto per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.

Art. 7

APPRENDISTATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nell'azienda potranno sottostare ad un periodo di apprendistato della seguente durata:

due anni per i giovani inferiori agli anni 21:

un anno per quelli di età superiore agli anni 21

Per praticanti apprendisti si intendono coloro che non hanno esplicato alcuna attività professionale nel campo tecnico ed amministrativo dell'agricoltura.

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento con l'obbligo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendisti.

Al termine dell'apprendistato i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto un periodo di apprendistato presso la stessa azienda e che siano stati assunti sono esclusi dal periodo di prova.

Art. 8.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di impegno scritto o comunque di lettera di assunzione, l'impiegato si intende assunto senza prova ed alle condizioni del presente contratto.

Salvo esplicita clausola dell'impegno individuale, il periodo di prova non può in nessun modo superare:

a) mesi 12 per i tecnici agricoli assunti con qualifiche e funzioni tecniche,

b) mesi 6 per i tecnici agricoli assunti con qualifica e funzione prevalentemente amministrativa.

c) mesi 6 per gli impiegati agricoli che svolgono le funzioni di cui alle prime due categorie impiegatizie di concetto previste dall'articolo 19:

d) mesi 3 in tutti gli altri casi.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di indenità.

L'impiegato avrà però trenta giorni di tempo per lo sgombero della abitazione.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma. Il periodo di servizio deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Qualora poi la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, l'impiegato ha diritto anche alle spese di viaggio necessarie per tornare al luogo da dove proveniva quando è stato assunto.

Art. 9.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'Azienda, o a parte di essa secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta l'attività richiesta, sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo, dalla normale gestione dell'Azienda stessa e attenendosi ai regolamenti

ed alle norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente Contratto e con gli impegni individuali stipulati con il datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro e chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli:

a) del buon andamento dell'Azienda in rapporto alla attività da lui prestata secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, nonchè dell'osservanza dei contratti di lavoro, dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per lui.

All'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda è consentito, in vista delle particolari presenti condizioni, di svolgere altra attività, anche compensata, che non contrasti gravemente con le esigenze dell'azienda.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato e a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art. 10.

CAMBIAMENTI DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICA

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore corrispondente all'effettivo lavoro svolto.

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non venga riconosciuta dal datore di lavoro, l'impiegato potrà far valere i suoi diritti all'atto della liquidazione per la risoluzione del rapporto.

La temporanea sostituzione di un impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto alle relative retribuzioni per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze familiari, richiami alle armi.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale non potrà superare le due ore giornaliere o le 12 settimanali e dovrà essere compensato con l'aumento del 25% sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e sarà compensato con lo aumento del 50% sullo stipendio normale.

Tuttavia anche per detti giorni l'impiegato non dovrà trascurare le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale e altresì curare l'esecuzione di lavoro di eccezionalità e urgenza senza che per ciò gli sia dovuto compenso straordinario.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica verrà accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana.

L'importo del lavoro straordinario normalmente verrà corrisposto a fine mese.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Sono considerati giorni festivi e di riposo:

tutte le domeniche, il Natale, il Capo d'Anno, la Pasqua, il 25 Aprile (Festa della Liberazione), il 1° Maggio (Festa del Lavoro) l'8 Maggio (fine della seconda guerra mondiale), il 2 Giugno (Festa della Repubblica), il 4 Novembre (anniversario della Vittoria), la festa del Patrono del Comune di residenza e tutti i giorni riconosciuti festivi agli effetti civili.

Tuttavia anche per detti giorni festivi l'impiegato non dovrà trascurare di disporre le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale ed altresì di curare l'esecuzione di lavori di eccezionalità e di esigenza senza che per ciò vi sia dovuto compenso straordinario. Tale clausola va riferita al personale preposto all'attività di campagna.

Per le festività nazionali valgono le norme di legge

Art. 14.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo, dopo un anno di ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo annuale di ferie, continuando a percepire per tale periodo la normale retribuzione. Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a:

giorni 20 in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi ma non quelle che cadono al principio od alla fine di essi.

Le assenze per malattia, infortuni, permessi brevi per motivi di famiglia e per gli altri giustificati dal datore di lavoro non sono computate nel periodo annuale di ferie. E' rimessa al datore di lavoro la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'Azienda lo impongono, il datore di lavoro e l'impiegato potranno concordare di sostituire al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a dieci giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie ma prima del godimento di esso, limpiegato continuerà a percepire lo stipendio per un periodo corrispondente a quello delle ferie che avrebbe dovuto usufruire.

Quando, all'atto del licenziamento, l'impiegato, non abbia maturato il diritto al periodo di ferie complete, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo, salvo in tal caso all'impiegato il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

Art 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contragga matrimonio ha diritto di ottenere un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art 16.

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio s'intende l'insieme delle corresponsioni godute dall'impiegato sotto qualunque titolo o forma, siano esse in denaro o in natura, a carattere continuativo, ivi comprese le indennità di contingenza

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura dovute come parte dello stipendio all'impiegato oppure prelevate in più dal medesimo ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare, sarà fatta in base alle mercuriali della Camera di commercio per vendita all'ingrosso franco azienda, al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti, al momento del prelievo per tutti gli altri.

Il datore di lavoro deve fornire gratuitamente all'impiegato che esplica le sue attività nell'azienda una abitazione decorosa provvista di illuminazione sufficiente per esso e per la sua famiglia, e permetterà inoltre l'uso di un appezzamento per l'orto ed il pollaio, ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici.

Per accordo tra le parti tali corresponsioni potranno essere sostituite da altre di valore equivalente. La mancanza di tale corresponsione determinerà un aumento di stipendio di L. 4.000.

In difetto dell'alloggio dell'azienda, le parti concorderanno le modalità perchè l'impiegato che esplica la sua attività in essa possa abitare il più vicino possibile all'azienda e usufruire, nei limiti delle possibilità, di un mezzo di trasporto per raggiungere la Azienda stessa e disimpegnare le proprie mansioni. Se il mezzo di trasporto è di proprietà dell'impiegato sarà concordato tra le parti un equo compenso che dovrà risultare distinto dalla retribuzione.

Art. 17

AUMENTI DI STIPENDIO

Indipendentemente dal trattamento individuale più favorevole di cui l'impiegato possa godere, l'impiegato stesso ha diritto ai seguenti aumenti di stipendio sui minimi contrattuali delle categorie di cui egli appartiene e vigenti al momento di ogni singolo scatto:

5% al compimento del primo triennio di servizio;

5% al compimento del primo quinquennio.

10% al compimento di ogni quinquennio successivo al primo.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali agli aumenti periodici già maturati verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

Ai fini del computo degli scatti, si decorrerà dal 1° novembre 1946.

Gli scatti maturati antecedentemente al 1° novembre 1946 saranno perequati sullo stipendio base previsti dall'art. 20 del presente contratto. Gli scatti maturati successivamente al 1° novembre 1946 saranno calcolati sullo intero minimo di stipendio dell'articolo stesso.

Art 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta alla fine dell'anno solare.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno solare.

Art. 19.

CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed in impiegati tecnici ed amministrativi di ordine.

Sono impiegati di concetto: cioè di I gruppo:

a) *I categoria A*: Direttori tecnici o amministrativi tecnici agricoli laureati che non essendo dirigenti di Aziende, ai sensi dei decreti ministeriali 10 e 22 luglio 1935, con autonomia di concessione o con apporto di iniziativa, collaborano direttamente col conduttore per il maggior rendimento della attività cui sono preposti e cioè alla direzione tecnica o amministrativa.

b) *I categoria B*: Direttori tecnici o amministrativi non tecnici agricoli che, non essendo dirigenti di aziende ai sensi dei decreti ministeriali 10 e 22 luglio 1935, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente con il conduttore per il maggior rendimento della attività cui sono preposti e cioè alla direzione tecnica o amministrativa.

c) *II categoria*: Agenti tecnici e non tecnici agricoli. Con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica, collaborano nella gestione dell'Azienda.

d) *III categoria*: Capi-reparto tecnici e non tecnici agricoli od amministrativi. In base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale sopraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente responsabilità tecnica od amministrativa.

e) *IV categoria*: Sottoagenti tecnici agricoli (Fattori) e sottoagenti non tecnici agricoli, segretario amministrativo, cassiere, contabile, assistenti tecnici, aiuto contabili, magazziniere, capo delle guardie: secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzione di concetto nel ramo tecnico od amministrativo, inerente all'attività della Azienda, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

Sono impiegati d'ordine: cioè di II gruppo:

a) *I categoria*: Addetti a servizi o reparti. Curano sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati di concetto e seguendo le istruzioni, il disbrigo di operazioni colturali o le lavorazioni industriali, vigilando sulla opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondendo sia per il ramo tecnico che per quello amministrativo dei risultati delle attività cui sono specificatamente preposti e così pure dei capitali, materiale, documenti ecc. ricevuti in consegna.

b) *II categoria*: Assistenti: Seguendo gli ordini ricevuti caso per caso, curano la esecuzione di determinate categorie di lavoro assegnandole agli operai e coloni secondo le particolari attitudini di questi: propongono assunzioni o licenziamenti, provvedono ai cottimi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori i terreni in compartecipazione, assistono alla esatta esecuzione delle lavorazioni colturali ed alla raccolta dei prodotti, nonchè agli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori, ai fini di un migliore rendimento produttivo.

c) *III categoria*: Ausiliari. Alle dirette dipendenze del personale di concetto e in talune attività rappresentandolo, collaborano nell'azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti, nonché sui coloni e sugli operai, disponendo in confronto di questi ultimi di poteri disciplinari (da non confondersi con capi squadra capi d'opera e fattoretti).

d) *IV categoria*: Amanuensi. Assolvono mansioni di ufficio di volta in volta loro ordinate attinenti quasi esclusivamente lavori di trascrizione e copiatura.

Art. 20.

MINIMI DI STIPENDIO

	Stipendio base	Contingenza	Stipendio totale
I Gruppo – *Impiegati di concetto*			
1ª Categoria *A*			
Direttori tecnici e amministrativi tecnici agricoli laureati	63.000	12.000	75.000
1ª Categoria *B*			
Direttori tecnici e amministrativi non tecnici agricoli	54.000	12.000	66.000
2ª Categoria *A*			
Agenti (tecnici agricoli)	40.000	12.000	52.000
2ª Categoria *B*			
Agenti (non tecnici agricoli)	38.000	12.000	50.000
3ª Categoria *A*			
Capi reparti (tecnici agricoli o amministrativi)	36.000	12.000	48.000
3ª Categoria *B*			
Capi reparti (non tecnici agricoli)	35.000	12.000	47.000
4ª Categoria *A*			
Sotto agenti (tecnici agricoli fattori)	26.000	12.000	38.000
4ª Categoria *B*			
Sotto agenti (non tecnici agricoli)	25.000	12.000	37.000
4ª Categoria *C*			
Segretario amministrativo e cassiere	25.000	12.000	37.000
4ª Categoria *D*			
Contabile e assistente tecnico	25.000	12.000	37.000
4ª Categoria *E*			
Aiuti contàbili e magazzinieri	23.500	12.000	35.500
4ª Categoria *F*			
Capo delle guardie	23.500	12.000	35.500
II Gruppo – *Impiegati d'ordine*			
1ª Categoria			
Addetti a servizi o reparti	23.000	12.000	35.000
2ª Categoria			
Assistenti	20.000	12.000	32.000
3ª Categoria			
Ausiliari	18.000	12.000	30.000
4ª Categoria			
Amanuensi	15.000	12.000	27.000

I minimi di stipendio della tabella su riportata saranno applicati dalle grandi aziende (da Aziende cioè di oltre 500 Ha.).

Per le medie aziende (da 200 a 500 Ha.) i minimi di stipendio saranno diminuiti del 10%.

Per le piccole aziende (sino a 200 Ha.) i minimi di stipendio saranno diminuiti del 15%.

Art. 21

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o infortunio l'impiegato agricolo avrà diritto al seguente trattamento:

a) tre mesi di stipendio intero e due mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) quattro mesi di stipendio intero e quattro mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) sei mesi di stipendio intero e sei mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di un anno dalla fine della interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto sino alla durata di 12 mesi ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a) b)*.

Nel caso d'infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae per 24 mesi.

Qualora l'impiegato usufruisca dell'alloggio, questo, o il corrispettivo di esso in denaro, gli sarà conservato durante i periodi previsti nelle varie ipotesi precedenti.

Superati i periodi di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato mediante corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso e di quella di anzianità salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Le disposizioni di cui sopra lasciano impregiudicato l'eventuale diritto dell'impiegato al risarcimento dei danni spettantigli giusta le disposizioni di legge vigenti, ove la malattia o l'infortunio, dipendano da colpa del datore di lavoro o di terzi.

Art 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e di puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di sei mesi dall'inizio dell'assenza, corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi tre mesi fatta deduzione di quanto essa abbia diritto a percepire per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni dell'art. 21 quando risultino più favorevoli alla impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe il decorso di anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art 23.

ASSICURAZIONI SOCIALI ED ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali per invalidità, vecchiaia e tubercolosi per gli assegni familiari valgono le disposizioni di legge in materia.

Art 24

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Circa la materia della previdenza e dell'assistenza le parti si impegnano di stipulare altro accordo anche in relazione a quelle che saranno le riforme legislative in corso di preparazione della materia stessa.

Frattanto le parti stesse applicheranno ai dirigenti ed agli impiegati, per quanto non sia stato già contemplato dal presente contratto, il trattamento previdenziale ed assistenziale previsto dal relativo Contratto collettivo nazionale stipulato il 21 luglio 1938.

Art 25.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al proprio servizio e nei limiti del mandato ricevuto dal conduttore dell'Azienda, previa documentazione ove è possibile, dovranno essere rimborsate a parte, alla fine del mese in cui il viaggio o il particolare servizio che lo ha determinato ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto ed alloggio; dovrà applicarsi una maggiorazione del 10% a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili. Le parti dovranno stabilire, per accordo, una indennità fissa o giornaliera da corrispondersi a titol di rimborso spese di vitto ed alloggio per il caso in cui l'impiegato compia il viaggio per ragioni di servizio.

L'impiegato che fosse trasferito stabilmente da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario avrà diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto dell'intera famiglia e de mobilio maggiorato del 10%.

Art. 26.

VARIAZIONI DI SERVIZIO

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad u altro in una stessa azienda e da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario o conduttore, non costtuisce interruzione del rapporto. All'impiegato trasf

rito dovrà essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro per sé e per la famiglia a causa del trasferimento, maggiorato del 10%.

Ove per necessità aziendali si renda indispensabile la riduzione collettiva agli stipendi percepiti di fatto e sempre tuttavia rimanendo garantiti i minimi di stipendio contrattuale, occorrerà per la adozione delle riduzioni predette il previo accordo delle competenti Associazioni sindacali di categoria. L'eventuale riduzione individuale dello stipendio, entro i termini stabiliti dal presente contratto, notificato nei termini previsti di preavviso ed accettata dall'impiegato, importa l'obbligo della liquidazione della indennità di anzianità da valutarsi sull'importo della differenza dei due stipendi. Il nuovo stipendio decorrerà dalla data di scadenza del preavviso. Le nuove condizioni dovranno risultare da impegni scritti.

Qualora l'impiegato non accetti la diminuzione di stipendio dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data della comunicazione. In tal caso il preavviso potrà valere come preavviso di licenziamento ed al suo scadere il datore di lavoro sarà tenuto ad effettuare la liquidazione della sola indennità di anzianità.

Art. 27.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessazione, trasformazione, trapasso di azienda, il rapporto di impiego non si risolve e l'impiegato conserva tutti indistintamente i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stato licenziato.

In caso di cessazione, liquidazione, riduzione della Azienda o di fallimento del titolare di questa, l'impiegato ha diritto ugualmente alla indennità di preavviso e di anzianità.

Tali indennità e le retribuzioni spettanti all'impiegato non sono soggette a moratoria. Ad esse è esteso il privilegio di cui all'art. 775 n. 1 Codice commercio salvo il caso che si tratti di piccoli fallimenti regolati dalla legge 24 maggio 1924, n. 197

Art. 28.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale.

b) biasimo scritto:

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dallo accertamento della mancanza:

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in denaro per un periodo non superiore a un mese:

e) licenziamento in tronco quando ricorrono gli estremi di cui all'art. 31 e secondo le norme in esso contenute.

e

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato. Il licenziamento sarà notificato a mezzo lettera raccomandata.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 29. 12

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolarmente contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro:

2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono farsi per iscritto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo seguente e saranno notificati in modo che, possibilmente, la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 30.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto di impiego non può avvenire senza preavviso ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente:

Per gli impiegati di concetto

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni:

b) 6 mesi in caso di anzianità di servizio dai 5 a 10 anni:

c) 8 mesi in caso di anzianità di servizio dai 10 a 15 anni:

d) 10 mesi in caso di anzianità di servizio superiore ai 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni.

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni.

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi tre e per l'impiegato d'ordine in mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una o dall'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'Azienda e di corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di con-

tinuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni chiesti dall'impiegato quando questi provi di dover partecipare a concorsi per l'assunzione di un nuovo impiego.

Art 31

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Tra le parti sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso né indennità, le seguenti:

a) minaccie, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali per fatti lesivi dell'onore;

c) abuso di potere, disonestà grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) recidività in mancanze gravi che abbiano dato luogo alla applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi, tra le altre, giuste cause di dimissioni senza preavviso da parte dell'impiegato le seguenti:

a) minaccie, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione o ritardato pagamento di esso oltre i tre mesi;

c) modifica delle pattuizioni contrattuali se non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato l'indennità di preavviso oltre quella di anzianità come se fosse avvenuto il licenziamento.

In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è in facoltà dell'impiegato di usufruire dell'allogg[illegible] per un periodo massimo di due mesi dalla notifica previa corresponsione del canone di affitto calcolato in base all'art. 16 del presente contratto in lire quattromila

Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare l'abitazione da persone e cose senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO INDENNITÀ PER IL CASO DI MORTE

In caso di risoluzione del rapporto di impiego, non ai sensi dell'art. 31, all'impiegato spetta una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di stipendio (stipendio base, contingenza e indennità varie) per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte dell'impiegato, tutte le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, spetteranno al coniuge ed ai congiunti, non oltre il quarto grado, come se fosse avvenuto il licenziamento secondo il presente contratto.

L'accantonamento delle indennità di anzianità verrà effettuata secondo le norme previste dal Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza e assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli e degli impiegati delle Aziende agricole stipulate il 21 luglio 1938.

Art. 33.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione delle indennità di anzianità si applicheranno le seguenti norme:

1) l'indennità suddetta deve essere calcolata sullo stipendio determinato dall'art 16 goduto dall'impiegato all'atto della cessazione del rapporto di impiego o dalla data del decesso dell'impiegato;

2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione con funzioni impiegatizie, compresi gli eventuali periodi di prova e di apprendistato;

3) nel computo è compreso l'eventuale periodo di chiamata o richiamo alle armi, quello di arruolamento volontario per esigenze di carattere eccezionale ed il periodo di assenza per malattia o infortunio;

4) è altresì compreso il periodo di preavviso anche se in mancanza di questo fosse stata corrisposta la relativa indennità;

5) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi dell'anno mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il 6° mese di servizio.

Art. 34

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

All'atto della cessazione del rapporto l'impiegato agricolo ha diritto ad ottenere dal datore di lavoro un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale ha prestato servizio, della qualifica, delle mansioni che gli erano state affidate e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa i reciproci diritti.

E' fatto obbligo all'impiegato di effettuare al momento della cessazione del servizio e in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, la riconsegna di quanto gli sia stato effettivamente affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate, tra l'altro i libri di carico e scarico, consistenza di cassa, di magazzino con i relativi documenti ecc. Effettuata la riconsegna di quanto affidato all'impiegato, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

Contemporaneamente alla riconsegna da parte dell'impiegato di quanto affidatogli è fatto obbligo al datore di lavoro di effettuare la liquidazione delle indennità di anzianità e di mancato preavviso totale o parziale o comunque di concordare e sottoscrivere l'ammontare di tali indennità stabilendo un termine entro il quale dovrà provvedere al pagamento di esso.

Art. 35.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non danno luogo alla risoluzione del contratto.

All'impiegato chiamato sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva il datore di lavoro corrisponderà la indennità di una mensilità di stipendio e conserverà il posto.

In caso di richiamo ordinario sotto le armi il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro

Limitatamente a tale periodo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura nonchè le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione.

L'impiegato richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale gode dello speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi.

I periodi di chiamata o di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 36.

COINTERESSENZA

Al fine di un maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'Azienda, di una più solidale collaborazione tra datore di lavoro ed impiegato, sarà presa in considerazione la possibilità e la opportunità di adottare, in tutto o in parte, il sistema della retribuzione a cointeressenza e specialmente per Azienda in corso di trasformazione fondiaria.

I criteri della cointeressenza debbono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro ed impiegati e dovranno risultare dall'impegno di assunzione o da particolare successiva convenzione.

In ogni caso però tale forma di retribuzione non potrà mai essere inferiore ai minimi di stipendio fissati dal presente contratto, per la categoria cui l'impiegato appartiene o allo stipendio percepito all'atto della innovazione nel sistema di retribuzione.

Art. 37

LICENZIAMENTI E TRASFERIMENTI DI DIRIGENTI SINDACALI

Il licenziamento e trasferimento degli impiegati che rivestono cariche sindacali saranno regolati con le Organizzazioni sindacali contraenti il presente Contratto.

Art. 38.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'Azienda e verranno risolti direttamente con gli impiegati interessati e i datori di lavoro o chi per essi.

In caso di controversia nella applicazione ed interpretazione del presente accordo e nello svolgimento del rapporto d'impiego, le rispettive Organizzazioni sindacali, dietro richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopreranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 39.

CONTROVERSE COLLETTIVE

Le controversie e le questioni di carattere collettivo saranno demandate alle competenti Associazioni contraenti per sperimentare il tentativo di conciliazione. A tal fine, l'Associazione che riceverà la denuncia della controversia dovrà darne immediatamente comunicazione all'altra Associazione contraente. Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data della spedizione della denuncia, l'interessata avrà facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Art. 40.

DISPOSIZIONI GENERALI

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti sono sostituite di diritto da quelle del presente Contratto. Nelle Aziende dove per consuetudine venga fatto all'impiegato un trattamento più favorevole, tale trattamento dovrà essere mantenuto a titolo personale. Analogamente nei riguardi di Contratti nazionali esistenti o che venissero stipulati in prosieguo di tempo. Per tutto quanto non è regolato dal presente Contratto valgono le disposizioni sancite dal regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, sull'impiego privato, le norme di diritto comune, gli usi e le consuetudini locali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1° SETTEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno millenovecentocinquantanove, addì 1° settembre, nella sede dell'Unione provinciale degli agricoltori di Pescara, con l'intervento del Presidente, avv. gr. uff *Manlio Pardi*, assistito dal Direttore, avv *Vincenzo Pastore*,

tra

la SEZIONE PROVINCIALE DELLA MEZZADRIA, rappresentata dal suo Presidente, dott. *Camillo Marcantonio*,

e

il SINDACATO PROVINCIALE IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentato dal Delegato della Federazione Nazionale, per. agr. cav. *Michele Bagalini*,

è stato stipulato il presente Contratto collettivo provinciale integrativo al Contratto nazionale stipulato in Roma il 21 ottobre 1958 dalle rispettive Federazioni nazionali e sostitutivo di tutti i precedenti patti ed accordi già in vigore nella provincia di Pescara.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

A tutti gli effetti il presente contratto entra in vigore dal 1° settembre 1959, ed avrà la durata di un anno, e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro agricolo (proprietari, affittuari, ecc.) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art 3.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in due gruppi: impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

I) GRUPPO DI IMPIEGATI DI CONCETTO.

1ª *categoria Direttori tecnici ed amministravivi*: Sono inquadrati in questa categoria coloro, che non essendo dirigenti di azienda ai sensi dei decreti ministeriali 10 e 22 luglio 1935, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa collaborano direttamente col conduttore o col dirigente nell'organizzazione della azienda per il maggior rendimento dell'attività cui sono preposti.

2ª *categoria Agenti*: Sono inquadrati in questa categoria coloro, che con riferimento alle direttive generali del conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica, collaborano nella gestione dell'azienda.

3ª *categoria Capi di reparti tecnici ed amministrativi*: Sono inquadrati in questa categoria coloro che in base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale, sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente responsabilità tecnica ed amministrativa.

4ª *categoria Sotto agenti e impiegati amministrativi con funzioni di concetto*: Sono inquadrati in questa categoria coloro che secondo le particolari direttive loro impartite, esplicano funzioni di concetto nel ram tecnico ed amministrativo, inerenti all'attività della azienda, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compit loro affidati.

II) GRUPPO IMPIEGATI D'ORDINE.

1ª *categoria Addetti ai servizi ed ai reparti*: Curano, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati di concetto e seguendone le istruzioni, il disbrigo di operazioni colturali e le lavorazioni industriali invigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondend sia per il ramo tecnico che per quello amministrativ dei risultati delle attività cui sono specificatament preposti e così pure dei capitali, materiali, documen ecc. ricevuti in consegna.

2ª *categoria Assistenti*: Con riferimento alle d rettive generali ricevute dal conduttore e seguendoı gli ordini dati, a volta, caso per caso curano l'eseci zione dei normali lavori da parte dei coloni ed oper assegnandoli anche, per determinate categorie di ess a seconda delle particolari attitudini dei suddetti. Pr pongono assunzioni e licenziamenti, dispongono pro vedimenti disciplinari, assistono alla esatta esecuzio dei lavori colturali.

ıtegoria *Ausiliari*: Alle dipendenze del perso-
i concetto ed in talune attività rappresentandolo,
orano nell'azienda esercitando funzioni di vigi-
in genere, di sorveglianza sui raccolti, nonchè sui
e sugli operai, disponendo in confronto di questi
di poteri disciplinari.

ıtegoria *Amanuensi*: Assolvono mansioni di uf-
i volta in volta loro ordinate.

mi di stipendio annuale comprensivi della 13ª mensilità

I Gruppo impiegati di concetto

ppo impiegati di concetto

		Grandi Az.	Medie Az.	Piccole Az.
		lire	lire	lire
;oria	Direttori	910.000	780.000	—
»	Agenti	780.000	650.000	520.000
»	Capi-Reparto	715.000	585.000	—
»	Sotto-Agenti	585.000	520.000	455.000

ıppo impiegati d'ordine

;oria:	Addetti a servizi e reparti	520.000	455.000	390.000
»	Assistenti	455.000	390.000	351.000
»	Ausiliari	390.000	351.000	325.000
»	Amanuensi	351.000	325.000	299.000

utti gli effetti del presente contratto, per stipen-
eve intendersi l'insieme delle corresponsioni go-
dall'impiegato in denaro e in generi, sotto qua-
e titolo e forma a carattere continuativo, com-
tutte le indennità previste dalle vigenti leggi e
di contingenza.

valutazione in denaro delle corresponsioni in na-
lovute come parte di stipendio all'impiegato, op-
prelevato in più dal medesimo ma sempre limita-
.te al fabbisogno familiare, sarà fatto in base al
) di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in
alle mercuriali della Camera di Commercio per
:a all'ingrosso al momento del prelievo per tutti
tri.

.lora l'azienda fornisca al dipendente anche il
sugli stipendi contrattuali o di fatto percepiti
effettuata una trattenuta da concordare, caso per
ma che non potrà comunque eccedere il trenta
ento.

re agli stipendi come sopra specificati all'impie-
che esplica la sua attività a servizio esclusivo di
ola azienda il datore di lavoro deve fornire gra-
nente l'abitazione, l'uso di un orto, del pollaio,
ıè la legna necessaria agli usi domestici.

mancanza di tali corresponsioni porterà un au-
) di stipendio da concordare volta per volta tra
rti, ma che comunque per il complesso degli ele-
suddetti non potrà in ogni caso eccedere il 20%
stipendio minimo del presente contratto relativo
:ategoria a cui il dipendente appartiene.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Ai fini dell'applicazione del presente Contratto le Aziende agricole della provincia di Pescara vengono suddivise nelle seguente tre categorie:

Piccole aziende: Tutte quelle aventi una superficie non superiore ad Ha. 90.

Medie aziende: Tutte quelle aventi una superficie superiore ad Ha. 90 e fino al massimo di Ha. 190.

Grandi aziende: Tutte quelle aventi una superficie superiore ad Ha. 190.

Quando un'Azienda ha alle sue dipendenze più impiegati dello stesso grado essa va considerata in tante grandi, medie e piccole aziende a seconda degli ettari a ciascun impiegato dello stesso grado assegnati.

Art. 5.

MEZZO DI TRASPORTO

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso in cui non vi risieda. Se il mezzo di trasporto non è fornito dall'Azienda, ma dall'impiegato, questi avrà diritto ad un compenso a titolo rimborso spese che dovrà risultare distinto dallo stipendio.

Art. 6.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE E TITOLO DI STUDIO

Ai minimi di stipendio riguardanti gli impiegati di concetto di cui alla precedente tabella si applica:

a) L'aumento del 10% per gli impiegati di concetto muniti di laurea in agraria.

b) L'aumento dell'8% per gli impiegati di concetto muniti di diploma di perito agrario dell'istituto tecnico.

c) L'aumento del 5% per gli impiegati di concetto muniti di licenza di scuola tecnica, pratica o speciale di agricoltura.

Qualora l'impiegato presti contemporaneamente la sua opera in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente. In questo caso non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme del contratto nazionale e del presente integrativo.

Art. 7.

NORMA TRANSITORIA

Resta stabilito che per tutto quanto non contemplato nel presente contratto si intende fare espresso richiamo all'applicazione del contratto nazionale stipulato in Roma il 21 ottobre 1958 del quale il presente si considera a tutti gli effetti parte integrante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 832.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie campestri dipendenti dai consorzi di vigilanza campestre della provincia di Bari.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Bari, il contratto collettivo, 20 giugno 1952 per le guardie campestri dipendenti dai consorzi di vigilanza campestre, stipulato tra la Federazione Provinciale dei Consorzi di Vigilanza Campestre e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Bari, in data 9 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Bari, il contratto collettivo 20 giugno 1952, relativo alle guardie campestri dipendenti dai consorzi di vigilanza campestre, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le guardie campestri dipendenti dai consorzi di vigilanza campestre, della provincia di Bari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962

Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 5. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 20 GIUGNO 1952 PER LE GUARDIE CAMPESTRI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI VIGILANZA CAMPESTRE DELLA PROVINCIA DI BARI

lì 20 giugno 1952, nella Sede della Unione Pro-
ıle Agricoltori, in Bari, Via Putignani 49,

tra

DERAZIONE PROVINCIALE DEI CONSORZI DI VIGILANZA
ESTRE, rappresentata dal Comm. *Guglielmo Ceci*,
dente; assistito dal Sig. *Renato Pichi*, Direttore
UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI e dal Comm. *Giu-
Pescosolido*, consulente tecnico sindacale della
razione stessa;

e

MERA CONFEDERALE DEL LAVORO, FEDERAZIONE GUAR-
CAMPESTRI, rappresentata dai Segretari Sigg. *Di
Raffaele* e *Mincuzzi Michele*;

NIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. rap-
ıntata dai Sigg. Dott. *Artini Arturo* e *Giuseppe*
rispettivamente Segretario Generale e Segretario
acale;

.I.L. rappresentata dal Sig. *Italiano Carlo*;

ıto stipulato il presente Contratto Colletivo di La-
per le Guardie Campestri da valere per tutta la
ıncia di Bari.

Art. 1

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

assunzione delle guardie campestri è regolata dal-
articolari disposizioni di legge che disciplinano il
ızio di guardiania privata, e dai regolamenti inter-
ei Consorzi di Vigilanza campestre.

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere e
ettimanali ripartite nelle 24 ore secondo le esigenze
servizio.

considera lavoro straordinario quello compiuto
e l'orario normale di cui sopra e alla Guardia cam-
re competerà la maggiorazione del 16% sulla re-
uzione relativa alle ore straordinarie effettuate.

Si considera, altresì, lavoro straordinario quello compiuto, non per regolare turno di servizio, nei giorni festivi e, in tal caso, compet alla Guardia campestre la maggiorazione del 25% della retribuzione.

Del pari compete la maggiorazione del 25% al personale che presterà servizio nelle festività infrasettimanali; qualora tale festività dovesse coincidere con la domenica, dovrà essere trasferita in altro giorno della settimana.

Alla Guardia campestre che presterà servizio nelle 4 festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) è dovuta, oltre la normale retribuzione, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate — con la maggiorazione del 25%

Art. 3.

RETRIBUZIONE

I minimi di paga mensile per il personale addetto al servizio di guardiania campestre sono i seguenti:

1ª ZONA

comprendente i Consorzi dei comuni di:

Ruvo, Canosa, Andria, Barletta, Bisceglie, Bitonto, Molfetta, Rutigliano, Noicattaro, Adelfia, Polignano, Capurso, Bari e Frazioni, Casamassima, Corato, Terlizzi, Giovinazzo, Modugno, Gravina, Palo del Colle, Acquaviva, Triggiano:

a) Capo guardia	L. 21.600
b) Sotto capo	» 19.800
c) Capi squadra	» 18.900
d) Guardia	» 18.000

2ª ZONA

comprendente i Consorzi dei restanti comuni:

a) Capo guardia	L. 18.000
b) Sotto capo	» 16.500
c) Capi squadra	» 15.750
d) Guardia	» 15.000

Inoltre, tali retribuzioni si intendono non comprensive di altre indennità spettanti alle Guardie per speciali circostanze o per diritti di legge.

Art 4.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Alla Guardia campestre che nell'interesse del servizio fa uso della propria bicicletta compete una indennità giornaliera di lire dieci.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Alla Guardia campestre, dovrà essere assicurato un riposo settimanale di 24 ore consecutive, secondo le norme regolamentari della legge relativa.

Art. 6.

FERIE

Alla Guardia campestre spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio, un periodo di ferie retribuito di giorni 10, e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il Consorzio, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie delle dipendenti Guardie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze del servizio, degli interessi e dei desideri dei dipendenti.

Art 7.

PERMESSI STRAORDINARI

La Guardia che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 8 retribuito durante il quale è considerata a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del Consorzio. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe:
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione:
5) il giorno del lunedì dopo Pasqua:
6) il giorno dell'Ascensione.
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio festa del lavoro:
9) il 2 giugno Anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno SS. Pietro e Paolo:
11) il 15 agosto giorno dell'Assunzione della Beata V Maria.
12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il 4 novembre giorno dell'Unità azionale;
14) l'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre Natale.
16) il 26 dicembre Santo Stefano
17) Festa del Patrono del luogo.

Art 9.

GRATIFICA NATALIZIA

Alla Guardia campestre spetta una indennità annuale a titolo di Gratifica Natalizia, pari all'importo di 16 giornate della retribuzione mensile.

La Gratifica Natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del contratto di lavoro o posticipata assunzione nel corso della annata, in relazione al servizio prestato.

Art. 10.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del Consorzio valgono le disposizioni vigenti.

Art. 11.

MALATTIE - INFORTUNI - ZONE MALARICHE

La Guardia Campestre infortunata e di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni, trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il trattamento economico per il caso di malattia sarà a totale carico della Mutua Malattie.

Alle Guardie campestri che prestano la loro opera nelle zone malariche, riconosciute tali dall'Ufficio Sanitario Provinciale, sarà corrisposta mensilmente pe il periodo stabilito dallo stesso Ufficio una indennità pari all'8% della retribuzione mensile.

Art. 12.

PREAVVISO

In caso di licenziamento dovuto non a motivi disc plinari o a causa di provvedimenti delle Autorità ti torie, compete alla Guardia campestre un preavvis di giorni 15.

E' facoltà del Consorzio dispensare la Guardia d servizio durante il periodo di preavviso previo pag

nento di una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

Il predetto preavviso non dovrà coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 13.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta alla Guardia una indennità pari a 10 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nel Consorzio, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa della Guardia stessa come da disposizioni di legge e di quella del Regolamento del Consorzio.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione di anzianità è quella ultima cui la Guardia ha diritto alla data della cessazione del servizio.

I periodi inferiori all'anno saranno calcolati in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Detta indennità è dovuta alla Guardia anche in caso di cessazione del servizio per raggiunti limiti di età ovvero in caso di sopravvenuta invalidità permanente o di morte.

In questo ultimo caso l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C.

Art. 14.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore acquisite di fatto e di diritto dalla Guardia campestre avranno pieno vigore.

Art. 15.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente Accordo ha la durata iniziale di due anni a decorrere dal 1° aprile 1952.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina R. R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte almeno un mese prima della scadenza.

La discussione di tali proposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 16.

DEPOSITO DELL'ACCORDO

Il presente accordo verrà depositato in originale presso le Organizzazioni Sindacali che lo hanno stipulato, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e la Prefettura.

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti concordano che nella eventualità di miglioramento della retribuzione dei salariati fissi agricoli della Provincia, per variazioni della indennità di contingenza percepita dai predetti salariati, gli stessi aumenti saranno riconosciuti per le Guardie campestri.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 833.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'abbigliamento della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Venezia, l'accordo collettivo 10 agosto 1945, relativo all'indennità di contingenza ed al trattamento salariale per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dell'abbigliamento, stipulato tra la Federazione Provinciale degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 31 della provincia di Venezia, in data 20 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri:

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Venezia, l'accordo collettivo 10 agosto 1945, relativo all'indennità di contingenza ed al trattamento salariale per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dell'abbigliamento, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'abbigliamento della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 8. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 10 AGOSTO 1945 RELATIVO ALLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA E AL TRATTAMENTO SALARIALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 10 agosto 1945, in Venezia, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro,

fra

la Federazione degli Artigiani della Provincia di Venezia, in persona del sig. *Roberto Bardella*, capo comunità dell'abbigliamento, assistito dai signori: *Antonietta Baessato, Manlio Cappellin, Giovanni Dragoni, Alberto Galletti* e *Giovanni Morelli*;

e

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal sig. *Mario Pastrello*;

alla presenza del dott. *Emilio Dusi* per l'Ufficio Provinciale del Lavoro;

riconosciuta l'opportunità di addivenire ad un adeguamento dei salari anche nel settore artigiano dell'abbigliamento; dopo cordiale disamina ed in ispirito di reciproca comprensione si sono convenute e stipulate le seguenti nuove tariffe e modalità:

A) SARTORIA DA UOMO

Art. 1.

La paga base riferita alla giornata lavorativa di ore 8, è fissata nella seguente misura:

Lavoranti sarti	L.	115
Mezzi lavoranti sarti	»	65
Primi aiuti	»	55
Secondi aiuti	»	35
Pallonaie	»	65

Siffatta paga è comprensiva dell'indennità di presenza. Ad essa va invece aggiunta l'indennità di contingenza; da corrispondere nella misura e secondo le modalità previste per i lavoranti dell'industria (patto di Milano) e regolarmente estesa alla regione veneta dal Commissario regionale alleato mediante l'ordinanza sui salari numero 7.

Art. 2.

Il trattamento economico degli apprendisti viene determinato nel modo seguente:

		Paga	Contingenza	Totale
1ª stagione	L.	14	10	24
2ª stagione	»	16	28	44
3ª stagione	»	20	44	64
4ª stagione	»	22	60	82

Art. 3.

Il cottimo interno è il risultato del seguente conteggio:

per 48 ore:

Lavoranti	L.	1.410
1° aiuto	»	762
2° aiuto	»	592
	L.	2.764

Resa:

1ª categoria	L.	2.764
2ª categoria	»	2.764
3ª categoria	»	2.764

Cottimo:

3 giacche	L.	922
3,1/2 giacche	»	790
4 giacche	»	692

Tutte le altre voci di tariffa — già aumentate del 30% dal 1° dicembre 1943 — vengono di conseguenza proporzionalmente moltiplicate per:

7,60 volte per la 1ª categoria;

7.48 volte per le 2ª categoria;

5.60 volte per la 3ª categoria.

Agli operai cottimisti (esterni) a domicilio, le tariffe di cottimo vanno aumentate nella consueta misura del 10%.

Per i cottimisti esterni, considerati artigiani, è ammessa la libera contrattazione, tuttavia il minimo di

categoria resta fissato nella misura del capoverso precedente, aumentato del 30 per cento per il contributo unico, per le 192 ore, per indennità di licenziamento, per ferie, per festività, per ricchezza mobile come artigiano, voci che rimangono tutte a suo carico.

Art. 4.

Le tariffe per le gilettaie esterne sono state stabilite:

		Paga	Contingenza	Totale
1ª categoria	L.	50	100	150
2ª categoria	»	45	90	135
3ª categoria	»	40	80	120

Le tariffe per calzonaie esterne sono state stabilite:

1ª categoria	L.	75	155	230
2ª categoria	»	65	135	200
3ª categoria	»	50	110	160

Le tariffe medesime comprendono quanto dovuto per la prima prova.

Per ogni prova in più verrà applicato l'aumento del 10 %.

Alle operaie per le quali non esista un rapporto continuato di lavoro o che lavorino per più ditte, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere — oltre il detto ammontare — una percentuale del 10 %. L'operaia in questo caso assume a sua volta le caratteristiche di artigiana, ricadendo su di lei gli obblighi assicurativi e quanto altro previsto da norme di legge o di contratto.

B) SARTORIE DA DONNA

Art. 5.

La paga base, riferita alla giornata lavorativa di 8 ore è fissata nella seguente misura:

Capogruppo	L.	65
Lavorante	»	55
½ lavorante	»	35

Siffatta paga è comprensiva dell'indennità di presenza. Ad essa va invece aggiunta l'indennità di contingenza, da corrispondere nella misura e secondo le modalità previste per i lavoratori dell'industria (patto di Milano) e regolarmente estesa alla regione veneta dal Commissario regionale alleato mediante l'ordinanza sui salari n. 7.

Art. 6.

Alle piccinine verrà corrisposta una paga giorna liera di L. 14 e un'indennità di contingenza.

Art. 7.

Il trattamento economico alle apprendiste — sempr che in età inferiore ai 20 anni — viene determinato ne modo seguente:

1ª stagione	L.	14	10	2
2ª stagione	»	15	19	3
3ª stagione	»	16	28	4
4ª stagione	»	17	39	5
5ª stagione	»	20	64	8
6ª stagione	»	22	64	8
7ª stagione	»	25	64	8
8ª stagione	»	28	64	9

B) NORME GENERALI E TRANSITORIE

Art. 8.

Per la corresponsione dell'indennità di contingenz e durante il periodo di malattia ed infortunio si se guiranno i criteri adottati in Venezia dalla piccol industria.

Art. 9.

Le ferie vengono calcolate sulla base delle ore effet tivamente lavorate in ragione di una giornata di feri per ogni 400 ore di lavoro.

Alla retribuzione delle ferie si fa luogo sulla bas della paga del presente accordo, aumentata dall'inden nità di contingenza.

Art. 10.

Il presente accordo entra in vigore a far tempo da 25 giugno 1945 per quanto riguarda l'indennità di con tingenza e dalla settimana successiva alla sua appro vazione a sensi di legge per quanto riguarda l'aument della paga base.

Nel procedere al conguaglio di quanto anticipat dai datori di lavoro a qualsiasi titolo dal 25 giugno a oggi si farà in modo che non vengano superate le ta belle del presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152109) Roma — Istituto Poligrafico dello Stato — G. C.

PREZZO L. 250